

# PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan Duta *Catering*-CV Darma Utama Batu)

Desiana Dian Candrawati

M. Al-Musadieq

M. Soe'oed Hakam

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

## ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja” yang dilakukan terhadap karyawan Duta *Catering*-CV Darma Utama Batu ini bertujuan untuk mendeskripsikan Insentif Materiil ( $X_1$ ), Insentif Non Materiil ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) serta menjelaskan pengaruh variabel Insentif Materiil ( $X_1$ ) dan Insentif Non Materiil ( $X_2$ ) secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory*, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 61 karyawan Duta *Catering*-CV Darma Utama Batu. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan komputer program SPSS 15.00 for Windows. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Insentif Materiil ( $X_1$ ) dan Insentif Non Materiil ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan pemberian Insentif baik Insentif Materiil ( $X_1$ ) maupun Insentif Non Materiil ( $X_2$ ) mengingat Insentif dapat digunakan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat lagi dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Dengan begitu tujuan perusahaan dapat tercapai.

**Kata Kunci:** Insentif Materiil, Insentif Non Materiil, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini dimana persaingan dan tantangan dalam dunia bisnis semakin ketat, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan. Kegagalan yang dialami suatu perusahaan disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun karena kurang baiknya kinerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini karyawan, harus diakui sebagai faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan, maka perlu adanya suatu dorongan atau rangsangan agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Diantara berbagai bentuk dorongan atau rangsangan itu salah satunya dengan mengupayakan Insentif yang besarannya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir. Insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan

agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Duta *Catering* adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa boga yang menangani makanan dan minuman untuk setiap event. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan jasa boga terbesar di Kota Malang. Saat ini banyak muncul perusahaan yang bergerak di bidang yang sama baik perusahaan jasa boga kecil maupun perusahaan jasa boga yang sama besarnya. Hal ini membuktikan bahwa persaingan di usaha jasa catering semakin pesat.

Dalam menghadapi para pesaingnya tersebut, Duta *Catering* harus memberikan perhatian yang khusus dan lebih kepada karyawannya yang berjumlah cukup banyak. Karyawan menjadi modal penting bagi keberhasilan Duta *Catering* dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Di samping itu, karyawan juga memiliki kebutuhan-kebutuhan baik materiil maupun non materiil, sebab hal-hal tersebut akan mempengaruhi Kinerja karyawan.

Untuk menghasilkan Kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan Insentif kepada

karyawannya baik berupa Insentif Materiil maupun Insentif Non Materiil. Pemberian Insentif Materiil maupun Insentif Non Materiil kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan Kinerja karyawan. Dengan begitu, produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal dan keberhasilan perusahaan dapat tercapai.

Sesuai dengan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, adapun tujuan mengadakan penelitian yang bertajuk “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja pada Duta *Catering* – CV Darma Utama Batu” adalah:

1. Untuk mendeskripsikan Insentif Materiil ( $X_1$ ) dan Insentif Non Materiil ( $X_2$ ) serta Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
2. Untuk menjelaskan pengaruh simultan Insentif Materiil ( $X_1$ ) dan Insentif Non Materiil ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
3. Untuk menjelaskan pengaruh parsial Insentif Materiil ( $X_1$ ) dan Insentif Non Materiil ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 INSENTIF**

#### **2.1.1 Pengertian Insentif**

Simamora (2004:514) menyatakan bahwa kompensasi Insentif (*incentive compensasion*) merupakan program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas. Program Insentif berupaya untuk menghubungkan bayaran dengan kinerja guna mengimbali kinerja di atas rata-rata secara cepat dan langsung, juga untuk memperkuat hubungan kinerja-imbalan, dengan demikian, memotivasi kalangan karyawan yang terpengaruh. Program Insentif membayar seorang individu atau kelompok atas apa yang secara persis dihasilkannya.

#### **2.1.2 Jenis-jenis Insentif**

Menurut Sarwoto (1985:156-159), secara garis besar keseluruhan Insentif dapat dibagi menjadi 2 golongan:

##### **A. Insentif Materiil**

- 1) Insentif dalam bentuk uang:
  - a) Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atau hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang

berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang.

- b) Komisi, merupakan jenis Bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.

- c) *Profit share*, merupakan salah satu jenis Insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.

- d) Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari.

##### **2) Insentif dalam bentuk jaminan sosial.**

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memeprolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk Insentif sosial ini antara lain:

- a) Pembuatan rumah dinas
- b) Pengobatan secara cuma-cuma
- c) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
- d) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
- e) Cuti sakit yang tetap mendapat gaji
- f) Biaya pindah
- g) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan.

##### **B. Insentif Non Materiil**

- 1) Pemberian tanda jasa atau medali
- 2) Pemberian piagam penghargaan
- 3) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun pribadi
- 4) Ucapan terima kasih secara formal dan informal
- 5) Pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan (misalnya bendera atau mobil)

- 6) Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja (misalnya meja rapat)

### C. Tujuan Insentif

Rivai (2004:385) menjelaskan bahwa tujuan utama dari Insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, Insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

## 2.2 KINERJA

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999:2) “Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Mangkunegara (2000:67) mengatakan, kinerja itu dapat didefinisikan sebagai “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

### A. Aspek-aspek Standar Kinerja

Menurut Dharma (1991:46), untuk lebih menjamin keberhasilan dalam pengukuran kinerja, maka harus ditetapkan aspek-aspek standar kinerja. Adapun standar kinerja tersebut adalah:

- 1) Kualitas hasil kerja  
Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 2) Kuantitas Hasil Kerja  
Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses

atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

### 3) Ketepatan Waktu Hasil Kerja

Ketepatan waktu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan teknik khusus dari pengukuran kuantitatif yang menirukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

### B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:67) “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964:484) yang merumuskan bahwa:

$$\begin{aligned} & - \text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation} \\ & - \text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation} \\ & - \text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill} \end{aligned}$$

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini secara keseluruhan menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan obyek dan tujuan yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini termasuk penelitian *explanatory research* (penjelasan). Dalam penelitian ini akan diketahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel Insentif Materiil ( $X_1$ ) dan Insentif Non Materiil ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di Duta *Catering*-CV Darma Utama Batu.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan tetap pada Duta *Catering* yang berjumlah 154 orang karyawan. Untuk penentuan sampel, perhitungan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 10%. Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan dibulatkan menjadi sebanyak 61 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *random*

sampling dengan jenis *proporsional random sampling*.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.3.1 Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden. Data primer pada penelitian ini didapat langsung dari lokasi penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada responden serta dibantu dengan wawancara.

#### 3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang telah ada pada perusahaan. Dokumen tersebut antara lain seperti daftar jumlah karyawan, gambaran umum perusahaan, struktur organisasi maupun sumber tertulis lainnya yang berhubungan dengan obyek penelitian.

### 3.4 Metode Analisis Data

#### 3.4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Dalam analisis ini akan diperoleh frekuensi, presentasi, dan rata-rata skor jawaban responden untuk masing-masing item pernyataan yang ada pada setiap variabel. Setelah itu, skor yang diperoleh dari masing-masing item variabel tersebut selanjutnya dianalisis guna mengungkapkan fenomena yang terdapat pada tiap variabel sesuai dengan persepsi responden.

#### 3.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel terikat dengan beberapa variabel bebas. Tujuan analisis ini adalah untuk menggunakan nilai-nilai variabel bebas yang diketahui untuk meramalkan nilai variabel terikat.

#### 3.4.3 Pengujian Hipotesis

##### A. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Kaidah pengujian signifikansi yaitu jika  $F_{hitung} >$

$F_{tabel}$  dan nilai probabilitas  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak (signifikan).

##### B. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Kaidah pengujian signifikansi yaitu jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai probabilitas  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak (signifikan).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Data

#### 4.1.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa rata-rata hasil jawaban responden untuk variabel Insentif Materiil ( $X_1$ ) adalah setuju dengan nilai mean sebesar 3,905738. Pada Variabel Insentif Non Materiil ( $X_2$ ) mayoritas responden juga memberikan jawaban setuju dengan nilai mean yaitu 3,881148. Dapat diketahui pada variabel Kinerja Karyawan (Y) rata-rata hasil jawaban responden juga menunjuk pada jawaban setuju, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean sebesar 4,169399. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui Insentif Materiil ( $X_1$ ) dan Insentif Non Materiil ( $X_2$ ) yang diberikan perusahaan cukup baik dan Kinerja Karyawan (Y) meningkat.

#### 4.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah Insentif Materiil ( $X_1$ ) dan Insentif Non Materiil ( $X_2$ ). Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 15.00 For Windows dengan menguji regresi linier berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ( $\alpha=0,05$ ). Untuk lebih jelasnya, Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
**Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien b	t <sub>hitung</sub>	Sig t
Konstanta	14,473	9,077	0,000
Insentif Materiil	0,376	3,392	0,001
Insentif Non Materiil	0,301	2,668	0,010
R	= 0,66		
R Square	= 0,436		
F <sub>hitung</sub>	= 22,387		
Sig F	= 0,000		
Alpha	= 0,005		

Berdasarkan perhitungan *SPSS 15.00 For Windows* dapat dilihat model regresi linier yang terbentuk untuk data penelitian ini adalah:

$$Y_i = 14,473 + 0,376X_1 + 0,301X_2$$

di mana

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Insentif Materiil

X<sub>2</sub> = Insentif Non Materiil

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan mengenai keadaan variabel-variabel sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 14,473 menunjukkan jika variabel independen atau bebas Insentif Materiil (X<sub>1</sub>) dan Insentif Non Materiil (X<sub>2</sub>) diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar Y adalah 14,473 artinya sebelum atau tanpa adanya variabel Insentif Materiil (X<sub>1</sub>) dan Insentif Non Materiil (X<sub>2</sub>) dalam perusahaan maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) akan sebesar 14,473.
- Apabila diasumsikan bahwa variabel Insentif Non Materiil (X<sub>2</sub>) adalah konstan maka setiap kenaikan Insentif Materiil (X<sub>1</sub>) sebanyak satu satuan atau 1% maka Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,376 atau 37,6%. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa setiap peningkatan Insentif Materiil (X<sub>1</sub>) sebesar satu satuan atau 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami sebesar 0,376 satuan atau sebesar 37,6%

ternyata dengan asumsi bahwa faktor Insentif Non Materiil (X<sub>2</sub>) konstan.

- Apabila diasumsikan bahwa variabel Insentif Materiil (X<sub>1</sub>) adalah konstan maka setiap kenaikan Insentif Non Materiil (X<sub>2</sub>) sebanyak satu satuan atau 1% maka Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,301 atau 30,1%. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa setiap peningkatan Insentif Non Materiil (X<sub>2</sub>) sebesar satu satuan atau 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,301 satuan atau sebesar 30,1%, tentunya dengan asumsi bahwa faktor Insentif Materiil (X<sub>1</sub>) konstan.
- Nilai R adalah sebesar 0,66. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,66 antara variabel independen atau bebas Insentif Materiil (X<sub>1</sub>) dan Insentif Non Materiil (X<sub>2</sub>) dan variabel dependen atau terikat Kinerja Karyawan (Y). Koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,66 termasuk kategori Kuat, jadi terdapat hubungan yang Erat antara variabel independen atau bebas Insentif Materiil (X<sub>1</sub>) dan Insentif Non Materiil (X<sub>2</sub>) dengan variabel dependen atau terikat Kinerja Karyawan (Y).
- Nilai R Square adalah sebesar 0,436 atau 43,6%. R Square menunjukkan sumbangan variabel Insentif Materiil (X<sub>1</sub>) dan Insentif Non Materiil (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jadi dapat diketahui bahwa variabel Insentif Materiil (X<sub>1</sub>) dan Insentif Non Materiil (X<sub>2</sub>) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 43,6%, sedangkan sisanya sebesar 56,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel independen atau bebas yang diteliti.

- f. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Insentif Materiil ( $X_1$ ) dan Insentif Non Materiil ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji Simultan yang menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $22,387 > 3,156$ ), Sig F kurang dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Pada hasil Uji Parsial menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,392 > 2,0017$ ), Sig t kurang dari  $\alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) untuk Insentif Materiil ( $X_1$ ) dan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,668 > 2,0017$ ), Sig t kurang dari  $\alpha$  ( $0,010 < 0,05$ ) untuk Insentif Non Materiil ( $X_2$ ).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil suatu kesimpulan dan saran yang bisa direkomendasikan yaitu sebagai berikut:

### 5.1 Kesimpulan

- 1) Berdasarkan analisis deskriptif ditemukan bahwa mayoritas responden menilai dan menyetujui Insentif Materiil ( $X_1$ ) dan Insentif Non Materiil ( $X_2$ ) yang diterapkan oleh perusahaan telah berjalan dengan baik dan Kinerja Karyawan (Y) meningkat.
- 2) Secara simultan dan parsial variabel Insentif Materiil ( $X_1$ ) dan Insentif Non Materiil ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan atau nyata terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Diantara kedua variabel bebas atau independen yaitu Insentif Materiil ( $X_1$ ) dan Insentif Non Materiil ( $X_2$ ), maka Insentif Materiil ( $X_1$ ) lebih besar nilainya dibandingkan Insentif Non Materiil ( $X_2$ ) dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).
- 4) Dari hasil perhitungan ditemukan hubungan yang Erat antara variabel bebas atau independen Insentif Materiil ( $X_1$ ) dan Insentif Non Materiil ( $X_2$ ) dengan variabel dependen atau terikat Kinerja Karyawan (Y).

### 5.2 Saran-saran

- 1) Sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan pemberian Insentif baik Insentif Materiil ( $X_1$ ) maupun Insentif Non

Materiil ( $X_2$ ) mengingat Insentif dapat digunakan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat lagi dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan (Y). Dengan begitu tujuan perusahaan dapat tercapai.

- 2) Dari hasil penelitian diketahui bahwa Insentif Materiil ( $X_1$ ) lebih besar nilainya dibandingkan dengan Insentif Non Materiil ( $X_2$ ) dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y), maka hendaknya pihak perusahaan lebih meningkatkan keberadaan Insentif Non Materiil ( $X_2$ ) bagi karyawan. Insentif Non Materiil ( $X_2$ ) biasanya diberlakukan sebagai upaya untuk mempertahankan karyawan yang mempunyai kinerja baik, di samping itu juga dapat digunakan untuk menarik karyawan baru yang lebih berkualitas.
- 3) Kinerja Karyawan (Y) sudah cukup baik dan sebaiknya dipertahankan dan alangkah lebih baik lagi bila ditingkatkan dengan cara memberikan gaji maupun Insentif sesuai dengan program perusahaan. Dengan demikian, Kinerja Karyawan (Y) akan merasa lebih dihargai yang nantinya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- \_\_\_\_\_. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Dharma, Agus. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- \_\_\_\_\_. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV Rajawali
- Emory, William dan Cooper, Donald. 1998. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 1989. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hendri, Tanjung dan Ishak, Arep. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Hermawan, Asep. 2003. *Pedoman Praktis Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Barat: LPFE Universitas Trisakti.
- Ilmian Syah, Sinara. 2009. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Penelitian Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, *Skripsi tidak Dipublikasikan*.
- Kumara, Panji Adi. 2011. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja Karyawan Penelitian Pada Karyawan PT. Bank BTPN, Tbk Malang. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, *Skripsi tidak Dipublikasikan*.
- Lambrie, Irianto 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: LaksBang Preesindo.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia.
- Mathis Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. 2001. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moekijat. 1975. *Management Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*. Bandung: Alumni.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nazir. 2009. *Metode Penelitian*. Ciawi Bogor: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan)*. Yogyakarta: BPFE.
- Puspitaning Dewi, Mayang Adny. 2006. Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Penelitian Pada Karyawan Hotel Montana Dua Malang. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, *Skripsi tidak Dipublikasikan*.
- Rachmawati, Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad. 1994. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.

- Sarwoto. 1985. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Siagian, Sondang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sofian, Effendy. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: SINAR BARU.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Supratikno, Hendrawan. 2006. *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah, dan Sangadji. 2010. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Triton. 2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: TUGU PUBLISHER.
- Zahroh, Fatimatu. 2006. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Penelitian Pada Karyawan Kantor Pusat PT. Indonesia Power UBP Mrica, Banjarnegara. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, *Skripsi tidak Dipublikasikan*.